

君津市特定事業主行動計画



令和3年4月改訂

君津市

はじめに

平成27年8月、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）」が制定されました。計画期間は平成28年4月から令和8年3月までの10年間となっています。

この法の施行に伴い、君津市では、平成28年4月に「君津市特定事業主行動計画」を策定し、平成28年度から令和2年度までの5年間にわたり、女性職員の育成や活躍に向けた取組を推進してきました。令和2年度末で計画期間が終了することから、女性活躍推進に関する「君津市特定事業主行動計画（改訂版）」を策定し、職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関するものと捉え、この計画を通じた取組みが職場環境の改革につながることを目指します。

令和3年4月1日

君 津 市 長
君 津 市 教 育 委 員 会
君 津 市 議 会 議 長
君 津 市 選 挙 管 理 委 員 会
君 津 市 代 表 監 査 委 員
君 津 市 消 防 長
君 津 市 農 業 委 員 会

目次

第1 総論

1	計画期間	1
2	推進体制	2
3	基本的な考え方	2

第2 現状の把握

1	現状の把握	3
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	4
(2-1)	退職（自己都合による退職に限る）した職員の割合の男女の差異	4
(2-2)	退職（自己都合による退職に限る）した職員の年齢区分別の男女別の割合	4
(3-1)	管理的地位にある職員とそれ以外の職員1人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間	5
(3-2)	管理的地位にある職員とそれ以外の職員1人当たりの各月ごとのそれぞれの超過勤務上限を超えた職員数	6
(4)	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	6
(5-1)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	7
(5-2)	各役職段階にある職員に占める女性職員割合の伸び率	7
(6-1)	男女別の育児休業取得率	8
(6-2)	育児休業取得期間の分布状況	8
(7)	男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数の分布状況	9
(8)	セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	9

第3 目標と取組内容

1	目標の設定	10
2	数値目標と取組内容	10
(1)	時間外勤務時間の削減	10
(2)	管理職職員への女性職員登用の推進	11
(3)	男性職員の育児参加の促進	11
(4)	休暇の取得促進（ワーク・ライフ・バランスの向上）	11
(5)	子育て環境の整備に関する取組	12
(6)	その他の次世代育成支援対策に関する取組	12

第1 総論

1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間中であっても、進捗状況や社会情勢の変化に応じて、必要な見直しを行っていきます。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

事業主行動計画策定指針(抜粋)

三 行動計画の策定

(2) 計画期間の決定

法は令和7年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から令和7年度までの10年間を、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間程度に区切ることとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行っていくことが望ましい。

2 推進体制

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び効果的な次世代育成支援対策を推進するため、「君津市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

また、人事課は管理職を始めとする職員に対し、行動計画の内容を周知徹底するとともに、女性職員の活躍及び次世代育成支援に関する研修や情報提供を行い、各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、その実施に努めるものとします。

事業主行動計画策定指針（抜粋）

一 女性の活躍推進に向けた体制整備

(1) 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・組織体制の整備等女性の活躍推進に向けた取組は、多様な職務機会や必要な研修機会の付与等の計画的育成・キャリア形成支援や、長時間勤務の是正、職場風土改革など、組織全体で継続的に取り組む必要のあるものが多く、これらの取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、まず、組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

3 基本的な考え方

本計画は、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法の規定に基づく行動計画策定指針に示されている基本的な視点を踏まえながら、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、また全ての職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員への情報提供の充実や具体的な数値目標を定めることなどにより、実効性の高い取り組みを積極的に推進します。

第2 現状の把握

1 現状の把握

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき現状について分析を行います。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第十九条

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

内閣府令第2条に基づき把握する項目

- (1) 採用した職員（再任用により採用された職員を除く。）に占める女性職員の割合
- (2) 退職（自己都合による退職に限る）した職員の割合の男女の差異及び年齢区分別の男女別の割合
(職員の平均継続勤務年数の男女の差異をもって、これに代えることも可)
- (3) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数（本庁と本庁以外）
- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
- (6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- (7) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数の分布状況
- (8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

採用年度	職種	一般事務	保健師	保育士	栄養士	消防士	計
令和2年度	採用職員数	26人	1人	1人	1人	4人	33人
	うち女性職員	11人	1人	1人	1人	0人	14人
	女性職員割合	42.3%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	42.4%

(2-1) 退職（自己都合による退職に限る）した職員の割合の男女の差異

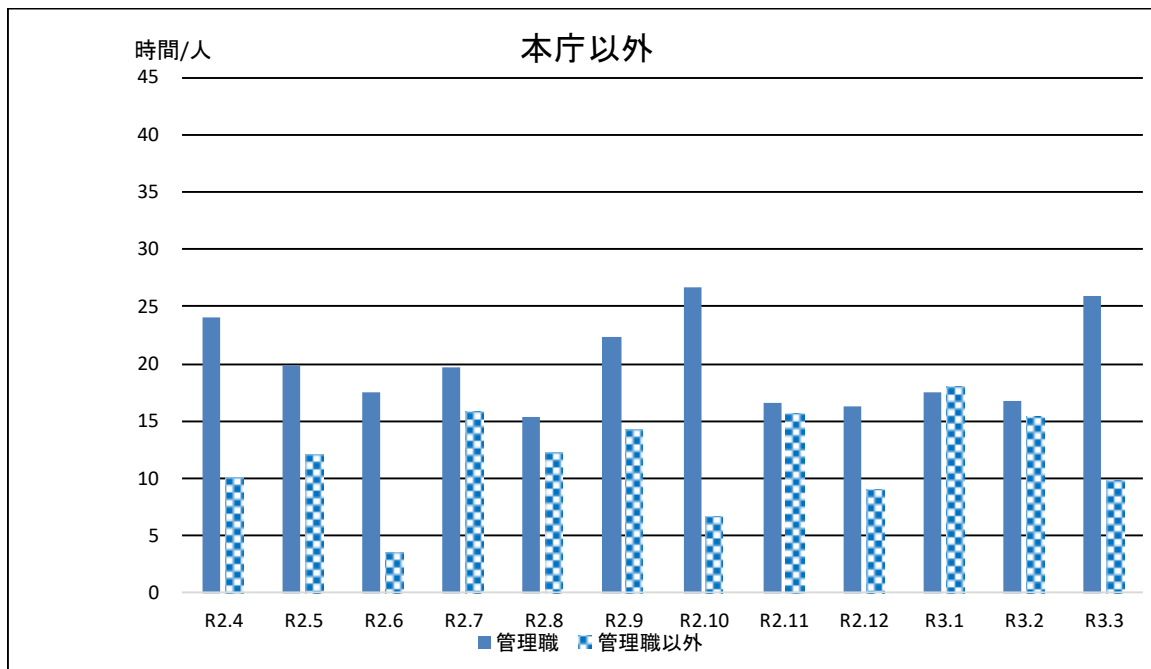
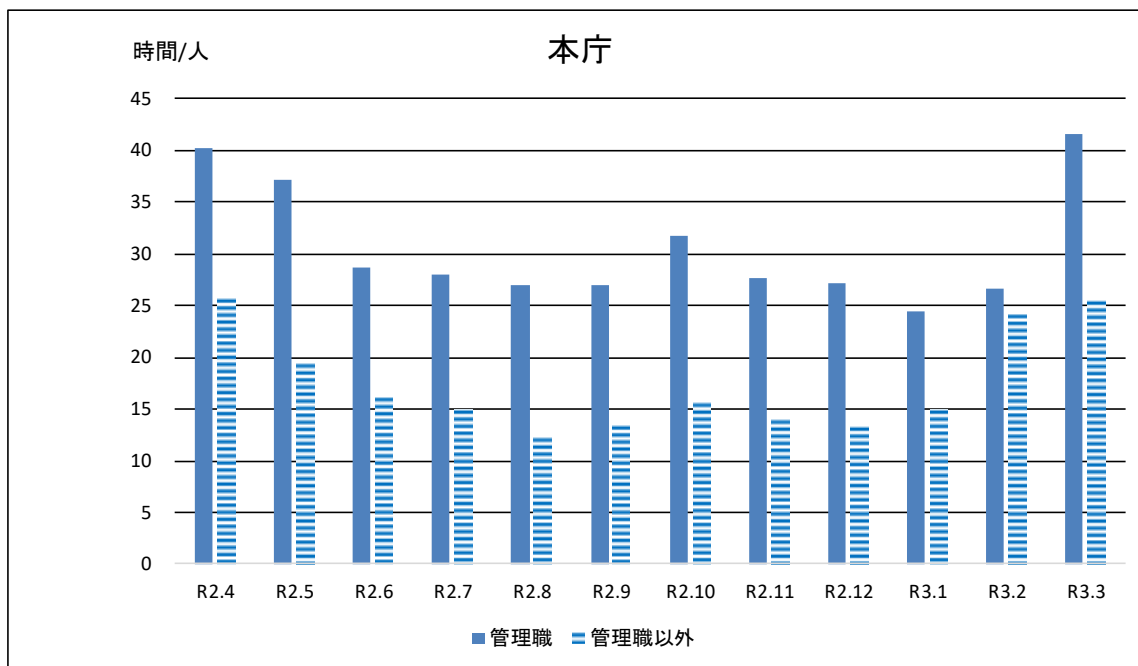
	令和2年度							
	男性職員		女性職員		合計		男女差	
在職職員数	630人	65.9%	326人	34.1%	956人	100%	304人	31.8%
自己都合退職者数	24人	3.8%	19人	5.8%	43人	4.5%	5人	-2.0%

(2-2) 退職（自己都合による退職に限る）した職員の年齢区分別の男女別の割合

	年齢区分	男性職員	女性職員	合計	男性職員	女性職員
令和2年度	18 ~ 19	0人	0人	0人	0.0%	0.0%
	20 ~ 24	1人	1人	2人	50.0%	50.0%
	25 ~ 29	4人	1人	5人	80.0%	20.0%
	30 ~ 34	4人	4人	8人	50.0%	50.0%
	35 ~ 39	5人	4人	9人	55.6%	44.4%
	40 ~ 44	0人	0人	0人	0.0%	0.0%
	45 ~ 49	0人	4人	4人	0.0%	100.0%
	50 ~ 54	3人	3人	6人	50.0%	50.0%
	55 ~ 59	1人	1人	2人	50.0%	50.0%
	60 ~ 64	2人	1人	3人	66.7%	33.3%
	65 ~ 69	3人	0人	3人	100.0%	0.0%
	70 ~ 74	1人	0人	1人	100.0%	0.0%

赤は上位3の年齢区分

(3-1) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員1人当たりの各月ごとの
 正規の勤務時間を超えて勤務した時間(令和2年度実績)



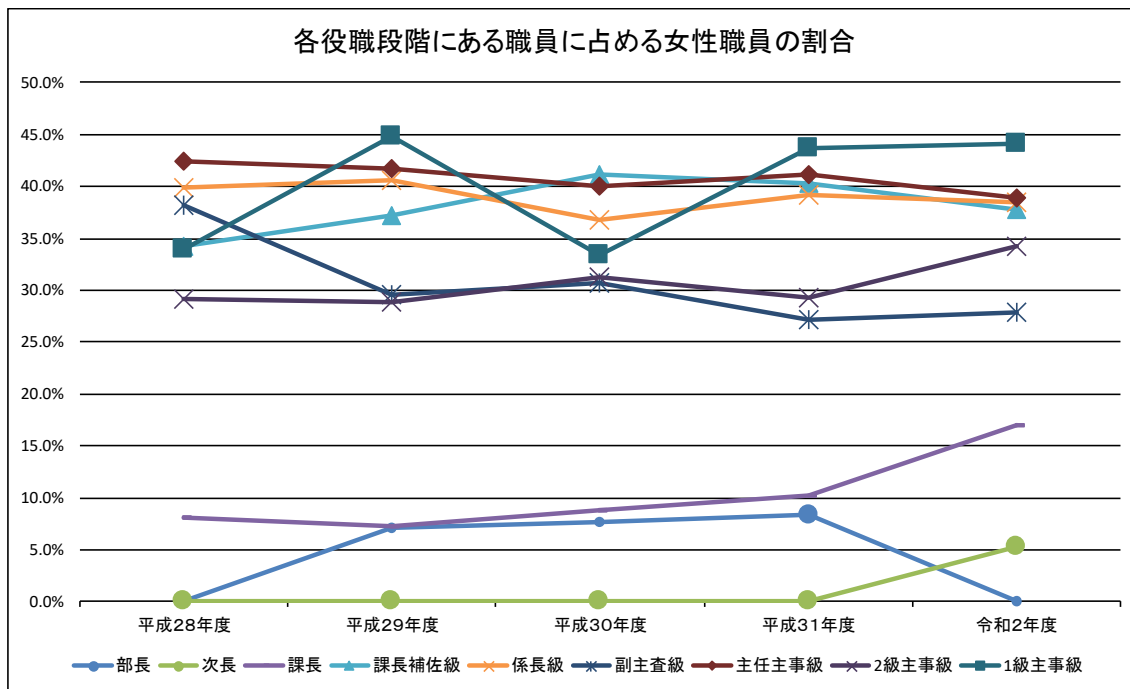
(3-2) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員1人当たりの各月ごとのそれぞれの
超過勤務上限を超えた職員数(令和2年度実績)

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職	45人	9人
管理職以外	27人	1人

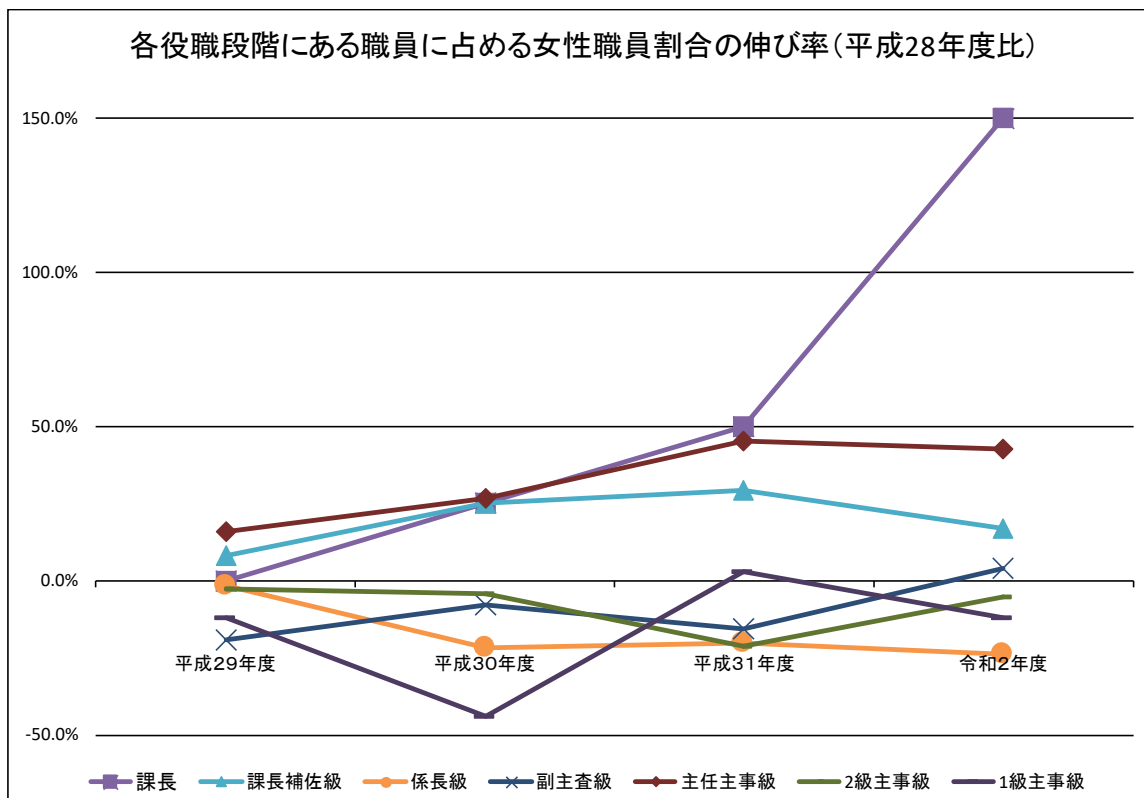
(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

		(令和2年4月1日現在)								
区分		平成30年度			平成31年度			令和2年度		
		職員数	うち女性	割合	職員数	うち女性	割合	職員数	うち女性	割合
8級	部長	13	1	7.7%	12	1	8.3%	14	0	0.0%
7級	次長	20	0	0.0%	19	0	0.0%	19	1	5.3%
	課長	57	5	8.8%	59	6	10.2%	59	5	8.5%
6級		73	30	41.1%	77	31	40.3%	74	28	37.8%
合計		163	36	22.1%	167	38	22.8%	166	34	20.5%

(5-1) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(平成28年度～令和2年度)



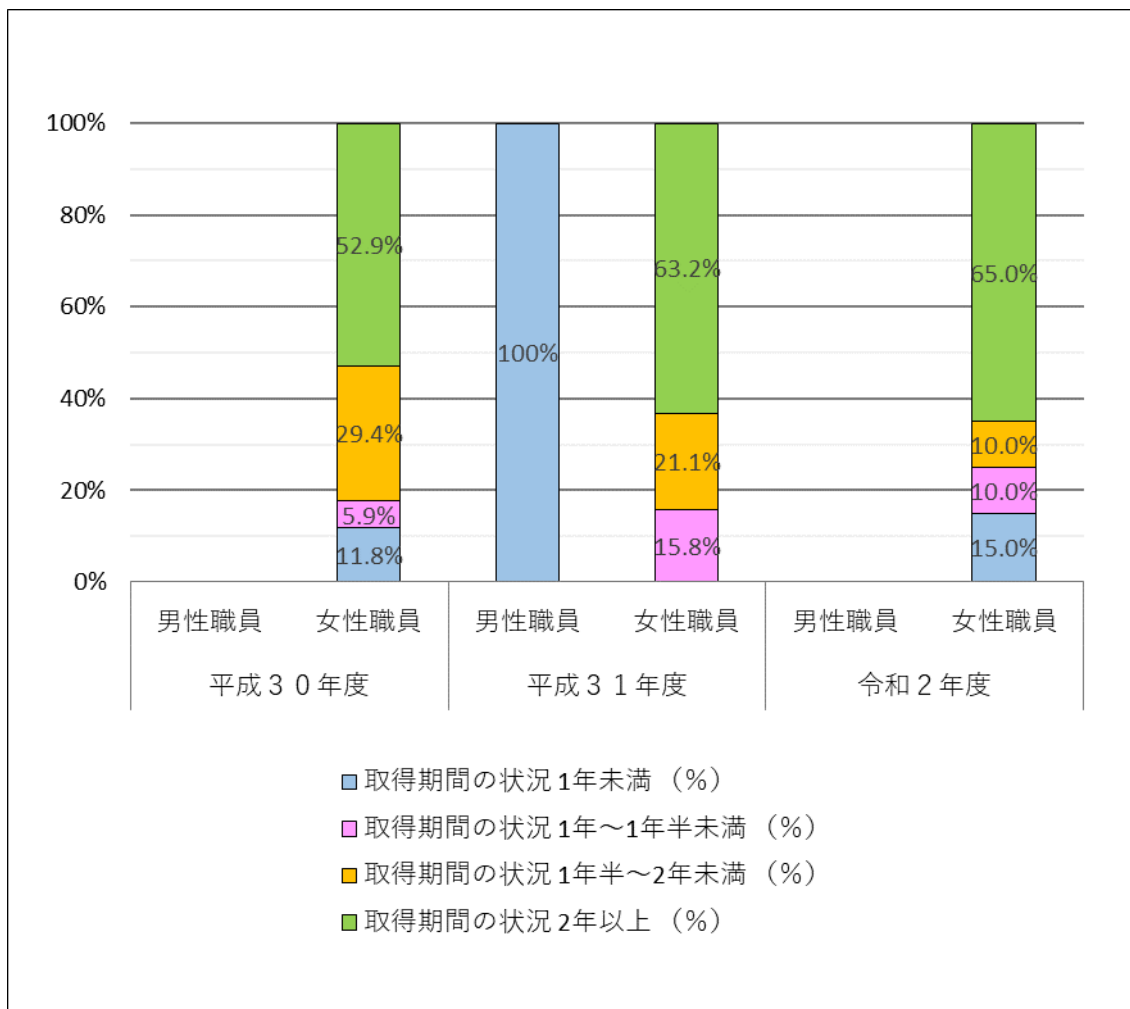
(5-2) 各役職段階にある職員に占める女性職員割合の伸び率(平成28年度比)



(6-1) 男女別の育児休業取得率

		(男) 互助会出産祝金申請のあった職員	育児休業取得者	割合
		(女) 子を出産した職員		
				(人)
平成30年度	男性職員	25	0	0.0%
	女性職員	17	17	100.0%
平成31年度	男性職員	34	2	5.9%
	女性職員	19	19	100.0%
令和2年度	男性職員	31	0	0.0%
	女性職員	20	20	100.0%

(6-2) 育児休業取得期間の分布状況



(7) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数の分布状況

	平成30年度	平成31年度	令和2年度
子の扶養者が増えた職員	25	34	31
配偶者出産休暇取得者数	6	4	13
配偶者出産休暇取得率	24.0%	11.8%	41.9%
育児休暇取得者数	1	1	0
育児休暇取得率	4.0%	2.9%	0.0%
うち5日以上取得者数	1	1	0
うち5日以上取得率	4.0%	2.9%	0.0%

(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

君津市職員ハラスメントの防止等に関する規程を整備し、職場におけるハラスメント（セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど）の防止や問題が生じた場合に適切な対応をするための事項を定めています。

第3 目標と取組内容

1 目標の設定

内閣府令第2条に基づき把握する項目については、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき状況について分析を行った結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するための目標を設定します。

事業主行動計画策定指針（抜粋）

三 行動計画の策定

(3) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

2 数値目標と取組内容

(1) 時間外勤務時間の削減

数値目標

全職員の時間外勤務時間 1 か月 4 5 時間以内、年間 3 6 0 時間以内
します。

- ・ 事務の見直しにより、一人当たりの事務量を削減します。
- ・ 所属長は終業時打合せ等により時間外勤務の必要性和必要時間を把握し、一定の職員に時間外勤務が集中しないよう応援体制措置を徹底します。
- ・ 毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月の給与支給日及び賞与支給日を「リフレッシュデー」として定時退庁日とし、「ノー残業デー」に庁用パソコンの一斉シャットダウンを実施します。
- ・ 届出関係事務のDX化を推進し、既存事務量を削減します。
- ・ 経営改革部門と連携し、RPA・AIの活用を推進します。
- ・ 時間外勤務の削減目標を数値化し、管理職の労務管理項目として人事評価項目に設定します。
- ・ 3歳未満の子のある職員の時間外勤務の免除の制度や小学校就学始期に達するまでの子どもを持つ職員の深夜勤務及び時間外勤務の免除の制度について周知します。

(2) 管理職職員への女性職員登用の推進

数値目標

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を15%以上にします。

- ・ マネジメント能力や政策形成能力が必要とされる多様なポストへ女性職員を積極的に配置し、活躍の場を拡大します。
- ・ 若手のうちに公務の魅力や仕事の面白さを認識し、管理職に対する意欲を向上させるため、若手女性職員に対し、キャリア形成支援研修を実施します。
- ・ 女性職員と結婚や出産等のライフイベントを経験した女性管理職との交流の場を設けます。

(3) 男性職員の育児参加の促進

数値目標

男性職員の育児休業取得率を10%以上にします。

男性職員の出産補助休暇取得率を100%にします。

- ・ 育児休業及び部分休業制度、休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知徹底を図り、育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ・ 所属長は、出産・育児を控えた配偶者がいる男性職員を把握し、配偶者出産補助休暇や育児休業の取得を促します。
- ・ 男性職員対象に女性活躍推進に資する研修を実施します。

(4) 休暇の取得促進（ワーク・ライフ・バランスの向上）

数値目標

年次休暇を全職員5日以上取得し、平均取得日数を10日以上にします。

- ・ 担当業務の相互補完など、職場全体で休暇を取得しやすい環境をつくります。
- ・ 年次休暇の取得促進を管理職の労務管理項目として人事評価項目に設定します。

(5) 子育て環境の整備に関する取組

育児に関する休暇制度や子どもの看護を行うための特別休暇制度について周知し、子育て中の職員が休暇制度を利用しやすい環境づくりに努めます。

また、人事異動にあたっては、職員の子育ての状況に応じた配慮を行い、子育てしやすい職場環境となるよう努めます。

(6) その他の次世代育成支援対策に関する取組

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、職員がボランティアや地域団体等の活動に参加することを積極的に支援し、地域社会の構成員として、子ども・子育てに関する地域活動への参加を促進してまいります。

次代の社会を担う子どもに、早い時期に社会を接する機会を提供するため、小中学生の職場体験や高校生・大学生のインターンシップを積極的に受入れます。